

# **ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN UNTUK MENUNJANG PENGENDALIAN INTERN PERUSAHAAN (Studi pada PG. Kreet Baru Bululawang - Malang)**

**Rendy Bagus Herdianto**  
**Mochammad Saifi**  
**Zahroh Z.A**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya Malang  
[kidmend58@gmail.com](mailto:kidmend58@gmail.com)

## ***Abstract:***

*Accounting system is an organization of forms, records, and reports to provide financial information for management team to manage the company. Accounting system, especially for employee's salary and wages will help company to facilitate the payment so fraudulency can be prevented. If accounting system is well functionally, so it will affect company's internal control. The purpose of this research is know more about implementation of payroll and wages accounting system in PG. Kreet Baru and analyze it to know whether it can support company's internal control or not. This research is using descriptive research method with qualitative approach. It using primary and secondary data which can be obtained from observation, interview, and documentation. The result of this research, shows that implementation of payroll and wages accounting system in PG. Kreet Baru is good, but it is not well functional. It caused by geminated task in HRD department, also there is some error in its document design. Company's internal control is also not functionally well, because there is a delay on salary payment because of lateness in submitting employee's overtime report, so total salary cannot be calculated.*

***Keyword: Salary and Wages Accounting System, Company's Internal Control, Fraudulency, Geminated Task, Document Design***

## **Abstrak:**

Sistem akuntansi adalah kumpulan formulir, catatan, dan laporan yg diorganisir untuk menyediakan sebuah informasi finansial bagi pihak manajemen dalam mengelola perusahaan. Sistem akuntansi khususnya sistem akuntansi penggajian dan pegupahan karyawan akan membantu perusahaan dalam mengelola pembayaran gaji dan upah, sehingga mencegah adanya tindakan kecurangan maupun penyelewengan. Sistem akuntansi yg baik akan mempengaruhi pengendalian intern perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan yg ada di PG. Kreet Baru dan menganalisis sistem akuntansi tersebut apakah sudah menunjang pengendalian intern perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yg didapatkan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PG. Kreet Baru sudah cukup baik, namun belum berfungsi secara maksimal, karena terdapat perangkatan tugas di bagian HRD serta terdapat beberapa kekurangan dalam desain dokumen yg digunakan. Pengendalian intern perusahaan juga tidak berfungsi secara maksimal, karena masih terjadi keterlambatan pembayaran gaji yg disebabkan oleh adanya keterlambatan penyerahan dokumen realisasi lembur, sehingga menyebabkan total gaji tidak dapat dihitung.

**Kata Kunci: Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, pengendalian intern perusahaan, penyelewengan, perangkatan tugas, desain dokumen**

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya utama bagi perusahaan adalah karyawan yg bekerja di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan wajib memberikan apresiasi atas hasil kerja yg telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Apresiasi ini dapat diberikan dalam bentuk gaji dan upah.

Gaji dan upah merupakan pembayaran atas balas jasa yg telah dilakukan oleh karyawan yg memiliki jenjang jabatan dalam perusahaan, baik itu seorang manager maupun karyawan pelaksana (Mulyadi, 2008:373). Gaji dan upah merupakan salah satu biaya yg wajib dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya. Jumlah biaya gaji dan upah yg dikeluarkan cukup besar, oleh karena itu, pos biaya ini sangat rentan dimanipulasi. Permasalahan yg sering terjadi dalam proses pemberian gaji dan upah adalah penyalahgunaan biaya gaji dan upah oleh pihak intern perusahaan yg disebabkan oleh adanya persekongkolan dan penyelewengan antar pihak intern perusahaan (Agrianto, 2014).

Penerapan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk mengatasi permasalahan dalam proses pemberian gaji dan upah. Sistem akuntansi adalah kumpulan formulir, catatan, dan laporan yg diorganisir untuk menyediakan sebuah informasi finansial bagi pihak manajemen dalam mengelola perusahaan (Mulyadi, 2008:3). Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berperan dalam perusahaan untuk membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pemberian gaji dan upah, sehingga tidak terjadi permasalahan yg dapat merugikan perusahaan. Peranan lain dari sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah membantu pihak manajemen dalam menentukan kebijakan mengenai gaji dan upah karyawan serta dapat meningkatkan pengendalian intern perusahaan.

Sistem akuntansi dan pengendalian intern merupakan 2 unsur yg saling berkaitan, karena suatu bagian akan terkontrol oleh bagian lain melalui laporan yg sampai kepada pihak manajemen, sedangkan pengendalian intern berperan dalam menjaga kekayaan perusahaan dan mengendalikan keakuratan data akuntansi yg digunakan. Mulyadi berpendapat bahwa unsur-unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, terdiri dari struktur organisasi perusahaan, prosedur pencatatan, praktik yg sehat, serta karyawan yg bermutu (2008:165). Pembayaran gaji dan upah karyawan akan berjalan lancar apabila sistem akuntansi penggajian dan

pengupahan serta pengendalian intern perusahaan berfungsi secara maksimal.

PG. Kreet Baru adalah salah satu perusahaan yg menerapkan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan. Jumlah karyawan yg dibutuhkan oleh PG. Kreet Baru terutama pada musim giling, mencapai 2000 orang setiap tahunnya.

**Tabel 1. Formasi Karyawan PG. Kreet Baru tahun 2014**

Jenis Karyawan	2014	
	Giling	Tutup Giling
Karyawan Pimpinan	59	59
Karyawan Pelaksana Tetap	476	476
Karyawan Kampanye	532	-
Karyawan PKWT	205	-
Karyawan Borongan	623	623
<b>TOTAL</b>	1845	1158

Sumber: PG. Kreet Baru

Jumlah karyawan tersebut mempengaruhi beban gaji yg ditanggung perusahaan. Pemanfaatan jumlah karyawan yg cukup banyak akan membutuhkan perhatian khusus dalam pelaksanaan pembayaran gaji dan upah karyawan agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecurangan dan penyelewengan.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Sistem dan Prosedur

Sistem adalah sekelompok unsur yg saling berhubungan satu dengan yg lain untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu (Mulyadi, 2008:2). Baridwan berpendapat mengenai pengertian prosedur yaitu suatu kegiatan klerikal yg berurutan, melibatkan beberapa orang dan disusun untuk menjamin adanya perlakuan yg seragam terhadap transaksi perusahaan yg terjadi secara berulang-ulang. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu rangkaian unsur yg bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan prosedur adalah suatu bentuk kegiatan klerikal yg tersusun rapi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan di perusahaan.

### 2. Pengertian Sistem Akuntansi

Ada 2 pengertian mengenai sistem akuntansi menurut para ahli. Baridwan berpendapat bahwa sistem akuntansi adalah alat-alat yg digunakan untuk mengolah data akuntansi perusahaan dengan tujuan untuk menghasilkan laporan yg akan digunakan pihak manajemen untuk mengawasi usahanya (2009:4). Pendapat lain dikemukakan oleh Mulyadi yaitu kumpulan formulir, catatan, dan

laporan yg diorganisir untuk menyediakan informasi finansial bagi pihak manajemen dalam mengelola perusahaan (2008:3). Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem akuntansi adalah suatu alat yg berupa formulir dan catatan akuntansi yg diorganisir dengan tujuan untuk menghasilkan laporan yg digunakan pihak manajemen untuk mengawasi dan mengelola perusahaan.

### **3. Unsur-unsur Sistem Akuntansi**

Sistem akuntansi akan terbentuk apabila terdapat beberapa unsur-unsur inti dari sebuah sistem akuntansi. Unsur-unsur tersebut merupakan komponen penting agar sistem akuntansi dapat berjalan dengan lancar. Unsur-unsur tersebut adalah (Mulyadi, 2008:3):

- a. Formulir
- b. Jurnal
- c. Buku Besar
- d. Buku Pembantu
- e. Laporan

### **4. Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan**

Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dalam perusahaan biasanya melibatkan beberapa fungsi, yaitu fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi. Aktivitas dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan diuraikan menjadi 2 model, yaitu sistem penggajian dan pengupahan yg dilakukan secara manual dan secara otomatis (menggunakan komputer) (Maulinarhadi dan Noor, 2013). Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan terdiri atas beberapa komponen.

Mulyadi berpendapat bahwa ada 4 komponen yg membentuk sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, yaitu:

- a. Dokumen yg digunakan
- b. Catatan akuntansi
- c. Fungsi yg terkait
- d. Jaringan prosedur yg membentuk sistem

### **5. Pengendalian Intern dan unsur-unsur Pengendalian Intern**

Pihak manajemen perusahaan berperan penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen perusahaan bertanggung jawab atas pengendalian intern perusahaan agar tidak terjadi segala bentuk kecurangan atau kekeliruan yg dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk memantau pelaksanaan kegiatan operasional yg ada di perusahaan.

Sistem pengendalian intern sendiri terdiri dari beberapa unsur yg saling berintegrasi. Mulyadi berpendapat bahwa unsur dari sistem pengendalian intern adalah:

- a. Struktur organisasi yg memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas
- b. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yg memberikan perlindungan yg cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan, dan biaya
- c. Praktik yg sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi
- d. Karyawan yg mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya

### **6. Tujuan Pengendalian Intern**

Sistem dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Sistem pengendalian intern dibentuk oleh perusahaan dengan tujuan agar dapat mengendalikan seluruh kegiatan operasional yg ada di perusahaan. Reeve, dkk (2011:389) berpendapat bahwa tujuan dari pengendalian internal adalah menyediakan keyakinan yg memadai bahwa:

- a. Aset perusahaan telah dilindungi dengan baik serta digunakan hanya untuk keperluan perusahaan
- b. Membuktikan bahwa informasi yg dihasilkan data akuntansi telah akurat dan dapat digunakan pihak manajemen
- c. Pengendalian intern dibuat dengan tujuan untuk mematuhi peraturan hukum yg berlaku

### **7. Keterbatasan Pengendalian Intern**

Semua entitas yg ada di dunia tidak bersifat mutlak dan memiliki keterbatasan. Pengendalian intern juga tidak bersifat mutlak, oleh karena itu pengendalian intern memiliki keterbatasan tertentu. Keterbatasan pengendalian intern menurut Mulyadi antara lain (2008:181):

- a. Kesalahan dalam pertimbangan
- b. Gangguan
- c. Kolusi
- d. Pengabaian oleh pihak manajemen
- e. Biaya dan manfaat

### **8. Pengendalian Intern atas Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan**

Pengendalian intern terhadap sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dilakukan dengan tujuan agar tidak terjadi kecurangan—kecurangan atau kesalahan dalam pencatatan akuntansi yg dapat dilakukan karyawan perusahaan. Mulyadi berpendapat (2008:386) bahwa ada beberapa unsur pengendalian intern dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, antara lain:

- a. Struktur dalam organisasi
  - 1) Fungsi pembuatan daftar gaji dan upah harus terpisah dari fungsi pembayaran gaji dan upah.
  - 2) Fungsi pencatat waktu hadir harus terpisah dari fungsi operasional
- b. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan
  - 3) Setiap karyawan yg namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah harus memiliki surat keputusan pengangkatan sebagai karyawan perusahaan yg ditandatangani oleh Direktur Utama
  - 4) Setiap perubahan gaji dan upah karyawan yg disebabkan oleh perubahan pangkat, perubahan tarif gaji dan upah, tambahan keluarga harus didasarkan pada surat keputusan Direktur Keuangan
  - 5) Setiap potongan atas gaji dan upah karyawan selain pajak penghasilan karyawan harus didasarkan pada surat potongan gaji dan upah yg diotorisasi oleh fungsi kepegawaian
  - 6) Kartu jam hadir harus diotorisasi oleh fungsi pencatat waktu
  - 7) Perintah lembur harus diotorisasi oleh kepala departemen karyawan yg bersangkutan
  - 8) Daftar gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi personalia
  - 9) Bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus diotorisasi oleh fungsi akuntansi
  - 10) Perubahan dalam catatan penghasilan karyawan harus direkonsiliasi terlebih dengan daftar gaji dan upah karyawan
  - 11) Tarif upah yg dicantumkan dalam kartu jam kerja diverifikasi terlebih dahulu oleh fungsi akuntansi
- c. Praktik yg sehat
  - 12) Kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yg terakhir dipakai sebagai dasar distribusi biaya tenaga kerja langsung
  - 13) Pemasukan kartu jam hadir ke dalam mesin pencatat waktu harus diawasi oleh fungsi pencatat waktu
  - 14) Pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungannya oleh fungsi akuntansi sebelum melakukan pembayaran gaji dan upah
  - 15) Perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi terlebih dahulu dengan catatan penghasilan karyawan

16) Catatan penghasilan karyawan diarsipkan oleh fungsi daftar gaji dan upah

d. Karyawan yg sesuai dengan mutunya

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yg digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yg digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Data analisis diperoleh melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Fokus dari penelitian ini mengarah pada unsur-unsur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yg ada di PG. Krebet Baru, serta unsur-unsur pengendalian intern. Unsur-unsur sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yg dibahas terdiri dari fungsi yg terkait, dokumen yg digunakan, catatan akuntansi, dan prosedur yg membentuk sistem. Unsur-unsur pengendalian intern yg dibahas terdiri dari struktur organisasi, sistem otorisasi yg berlaku, prosedur pencatatan, praktik yg sehat, dan karyawan yg bermutu.

### D. HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan data yg diperoleh melalui serangkaian cara pengumpulan data seperti melakukan observasi langsung, wawancara dengan staf perusahaan PG. Krebet Baru dan melakukan berbagai dokumentasi, maka hasil yg didapatkan adalah:

#### 1. Analisis pada sistem penggajian karyawan di PG. Krebet Baru

Penggajian karyawan di PG. Krebet Baru berlaku pada karyawan pimpinan, karyawan pelaksana tetap, karyawan kampanye, dan karyawan PKWT. Berdasarkan data yg didapat, menunjukkan ada beberapa kekurangan yg ada pada sistem akuntansi penggajian karyawan di PG. Krebet Baru. Kekurangan tersebut adalah terdapat perangkat tugas yg dilakukan oleh bagian SDM & Umum dalam pembuatan BKK. Desain pada dokumen yg digunakan oleh perusahaan terutama pada slip gaji juga sudah *out of date* karena masih memuat jenis potongan yg sudah tidak berlaku di perusahaan.

#### 2. Analisis pada sistem pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru

Pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru hanya berlaku pada karyawan borongan. Berdasarkan data yg didapat, menunjukkan ada beberapa kekurangan yg ada pada sistem akuntansi pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru. Kekurangan tersebut adalah terdapat perangkat tugas yg dilakukan oleh bagian SDM & Umum

dalam pembuatan BKK. Desain pada dokumen yg digunakan oleh perusahaan terutama pada slip upah juga sudah *out of date* karena masih memuat jenis potongan yg sudah tidak berlaku di perusahaan dan memuat jenis penerimaan upah lembur yg tidak berlaku lagi bagi karyawan borongan.

### 3. Analisis pada pengendalian intern atas sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru

Pengendalian intern digunakan sebagai alat untuk memastikan bahwa kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan baik tanpa adanya gangguan maupun terjadi kesalahan. Keberadaan pengendalian intern perusahaan akan menjamin sistem akuntansi akan berjalan dengan baik. Unsur-unsur pengendalian intern di PG. Krebet Baruantara lain:

#### a. Struktur organisasi

Struktur organisasi PG. Krebet Baru sudah cukup bagus, karena sudah menggambarkan bagian-bagian dalam perusahaan dengan jelas. Pengendalian intern di PG Krebet Baru yg didasarkan pada struktur organisasi juga sudah cukup baik, karena fungsi pembuat daftar gaji dan upah sudah terpisah dengan fungsi keuangan dan fungsi pencatatan waktu hadir di PG. Krebet Baru sudah menggunakan *fingerprinth scanner* sehingga absen karyawan bias langsung masuk ke dalam *database* perusahaan.

#### b. Sistem otorisasi dan prosedur pencatatan

Berdasarkan penelitian yg telah dilakukan pada PG. Krebet Baru, sistem otorisasi dan prosedur pencatatan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan sudah menunjang pengendalian intern perusahaan, karena:

- 1) Setiap karyawan yg ada di PG. Krebet Baru sudah memiliki SK pengangkatan sebagai karyawan PG. Krebet Baru
- 2) Perubahan gaji karyawan yg disebabkan oleh kenaikan pangkat sudah didasarkan pada SK yg berasal dari perusahaan induk dan ditandatangani oleh *general manager*
- 3) SPL diotorisasi terlebih dahulu oleh kabag karyawan yg bersangkutan sebelum karyawan tersebut melakukan kerja lembur
- 4) Daftar gaji dan upah yg sudah benar diotorisasi oleh kabag SDM & Umum sebelum dilakukan perhitungan gaji dan upah total
- 5) BKK pembayaran gaji dan upah diotorisasi oleh kabag SDM dan Umum,

seksi akuntansi, seksi keuangan, dan kabag akuntansi dan keuangan

- 6) Perubahan gaji dan upah karyawan direkonsiliasi terlebih dahulu dengan daftar gaji dan upah

- 7) Tarif upah karyawan borongan dicantumkan di slip upah dan direkonsiliasi dengan daftar upah

#### c. Praktik yg sehat

Pembagian tanggung jawab dan wewenang pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik apabila tidak diciptakan sebuah cara untuk menjamin pelaksanaan praktik yg sehat. Berdasarkan hasil penelitian pada PG. Krebet Baru, pelaksanaan praktik yg sehat dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan kurang menunjang pengendalian intern, hal ini dikarenakan oleh masih terjadi keterlambatan dalam penyerahan dokumen realisasi lembur kepada staf SDM, sehingga perhitungan gaji total menjadi terganggu dan pembayaran gaji karyawan mengalami keterlambatan.

#### d. Karyawan yg bermutu

Karyawan yg bermutu dibutuhkan oleh semua perusahaan. Penilaian terhadap karyawan bermutu dilakukan dengan cara mencocokkan tingkat pendidikan terakhir karyawan dengan *job description* yg ditanggung oleh karyawan tersebut. Penggajian dan pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru ditanggung oleh karyawan pimpinan di bagian SDM & Umum, serta di bagian Akuntansi dan Keuangan. Seluruh karyawan pimpinan yg ada pada bagian tersebut telah berpendidikan S1, hal ini sesuai dengan unsur pengendalian intern yaitu karyawan yg bermutu.

## E. KESIMPULAN & SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yg telah dilakukan, tinjauan pustaka, dan hasil analisis interpretasi data pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PG. Krebet Baru Bululawang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- a. Pelaksanaan sistem penggajian dan pengupahan karyawan di PG. Krebet Baru kurang memadai karena terdapat perangkapan tugas yg dilakukan oleh bagian SDM & Umum dalam pembuatan BKK, serta desain dokumen pada slip gaji dan upah sudah *out of date*.

- b. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan di PG. Krebet Baru belum menunjang pengendalian intern perusahaan secara maksimal, hal ini disebabkan oleh terjadi keterlambatan penyerahan dokumen realisasi lembur, yg mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran gaji dan upah karyawan.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yg didapat, maka ada beberapa saran yg direkomendasikan oleh peneliti pada PG. Krebet Baru untuk mengatasi beberapa kekurangan yg ada pada sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, saran-saran tersebut antara lain:

- a. Agar pelaksanaan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan karyawan dapat menunjang pengendalian intern, maka perlu adanya pemisahan tugas yg jelas antara bagian SDM & Umum dengan bagian Akuntansi & Keuangan. Pembuatan BKK sebaiknya diserahkan kepada bagian Akuntansi & Keuangan agar sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- b. Perusahaan perlu membuat format dokumen baru untuk slip gaji dan upah karyawan agar informasi yg ada pada slip gaji dan upah dapat tersampaikan dengan baik
- c. Pemberian *deadline* tanggal penyerahan dokumen realisasi lembur agar proses perhitungan gaji dapat segera dilakukan sehingga pembayaran gaji dapat dilaksanakan tepat waktu.

Reeve, M. James., Carl S. Warren, Jonathan E. Duchac, Ersi Tri Wahyuni, Gatot Soepriyanto, Amir Abadi Yusuf, Chaerul D. Djakman. 2011. *Pengantar Akuntansi-Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrianto, Satria Rendy. 2014. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1)
- Baridwan, Zaki. 2009. *Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2008. *Auditing*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Ranatarisza, M. Mirza, Max Advian Noor. 2013. *Sistem Akuntansi pada Aplikasi Administrasi Bisnis*. Malang: UB Press